

森林管理労働に関する地理学的研究 —長野県における「緑の雇用」事業の実施事例から—

A Geographical Study of Forest Management Labors

中川 秀一

NAKAGAWA Shuichi

1 はじめに

昨年度に引き続き、長野県および和歌山県において現地聞き取り調査を実施した。長野県における調査は2005年2月に実施し、県林業労働力確保支援センター（長野県林業労働財団）、県庁林務部林業振興課担い手育成係のほか、実地研修の受け入れ先である3つの森林組合および1つの民間林業事業体において資料収集、聞き取り調査を行った。

調査内容は、県の林業労働力確保支援策（信州きこり講座）との関係、緊急雇用事業との対応関係、森林整備事業の入札制と事業量の配分状況、2004年度「緑の雇用」実施状況（研修内容、研修フィールドの確保状況等）、2003年度「緑の雇用」研修生の進路などである。

調査対象事業体は、継続して一定数の研修生の受け入れ、採用を行っている単組（長野森林組合）、2004年度研修生の受け入れを行わなかった単組（筑北森林組合）、「緑の雇用」事業を積極的に実施している民間事業体（（有）中央緑化）、民間事業体と協力的に「緑の雇用」事業を実施している単組（上伊那森林組合）とした。

2 調査結果の概要

(1) 長野県各種事業との関係

昨年度の調査では、OJT研修を行うためのフィールドの確保、競争入札制度の導入による森林組合の事業量確保の安定性の減少、緊急雇用対策事業との連携など、「緑の雇用」事業を円滑に実施する上での課題がみられた。前二者については、多少の状況変化はあったものの基本的には解決に至る方途が見出されているとはいえない

い。他方、緊急雇用対策事業との連携については、事前に県林業労働力確保支援センターが市町村発注事業について情報収集を行うことによって「緑の雇用」研修の前に対応しており、改善がみられた。

また、長野県では、「緑の雇用」事業以前から1ターナーを林業就労に結びつける取り組みが存在していたが、今回の調査によれば、これまでの取り組みの中で林業就労を志望者として登録していた人たちを「緑の雇用」事業における研修生募集の対象にしていた。

長野県で独自に実施されている「信州きこり講座」との間で昨年度みられた乗り入れ関係は、「緑の雇用」研修の集中研修期間短縮のために切り離されていた。

(2) 「緑の雇用」事業の実施概況

2004年度は、24の事業体・森林組合と1つのNPOで、75名について研修が実施された。そのうち15の事業体は昨年度に引き続き研修事業を実施し、9事業体が新たに加わっている。研修生のうち17名は途中で離脱し、5名が後に補充されている。調査時点では3つの事業体ですでに研修生がいないため、研修は実施されておらず、研修を受けていた研修生の総数は58名となっていた。2003年度には93名が研修を受け、最終的な離脱者が9名であったことを考えると、研修生が減少しただけでなく、離脱者の増加も著しい。

一事業体あたりの平均研修生数は民間の非認定事業体が最も多く、森林組合、認定林業事業体と続く傾向は昨年どおりだが、全体としては3.13人となり、昨年度に比べ採用数を控える傾向が読み取られる。研修生は、同一または近隣市町村を住所とする者の割合が若干増加し、県外からの研修生も増えた。こうした採用動向は、森林組合が近隣からの採用志向をより強めたこととの関連が認められる。他方、年齢別では20歳代の割合が最も高いといった傾向は昨年どおりだが、全体数が減少する中で、40歳代に増加がみられた。相対的に森林組合が若い層を、民間認定事業体が40～50代の研修生を採用したが、こうした動向は昨年とは異なっており、一般的な傾向と見なすことはできない。

(3) 研修離脱者および進路について

先に述べた研修離脱者のうち、「病气」（1名）や「転職」（4名）を理由とする者以外は、理由は明らかではなかった。2004年度研修生のうち、3名が女性であったが、うち2名が「一身上の都合」で離脱した。住所・年齢からみると、必ずしも明確ではないが、事業体所在地に近接する地域の比較的若い層に若干多い傾向がある。ただし、この傾向は、2003年度にはみられないものである。概して、離脱者は特定の事業体にまとも現れる傾向があり、事業体側から離脱の要因を検討することも

必要である。

2003年度に研修を終えたものは84名であり、研修後、研修を受けた事業体に正規就労したものは66名であった。そのほか県内の林業関連（林業、育林グループ、造園）に進路を見出したものが11名おり、バイト（臨時雇用に相当）として林業労働の継続を志向したものも数名いた。

なお、正規就労後、約1年の間に8名が離職（内1名は死亡）した（2005年3月25日現在）。

(4)「緑の雇用」事業の受け入れ単組等への聞き取りから訪問事業体、森林組合単組では、通常の採用計画の範囲内で「緑の雇用」を無理なく活用している状況が看取された。適性をみることができると、特にかつてのIターン者の採用に比して、職業意識の高い就労希望者が得られることなど、「緑の雇用」事業に対して高い評価で共通していた。他方、Iターンの受け入れという側面については、1年間の研修期間中の住居の確保、正規採用できない場合に研修生が負うリスクを考慮すると採用しづらいといった共通した意見が聞き取られた。ただし、長野県の場合、本事業による研修以前にIターンし、林業への就労については初めて取り組むといった研修生も少なくなく、これまで地域との縁故がうすいたために林業就労の機会の得られなかった人々にとって、林業に就労する機会ともなっていた。

競争入札制度の導入により、特に新規に森林整備事業に参入する業者との競争意識が激化していることを背景に、「緑の雇用」事業に対しても影響が感じられる事例がみられた。研修生をライバル業者に奪われたくないため、年度採用計画を前倒して採用をおこなったというのは端的な例である。また、新規参入業者にとっては、社員を厳選し、事業拡大を図る上でまたとない機会ともなっていた。他方、フィールド確保が困難な民間事業者とフィールドを共有して、研修についても共同で行うといった、森林組合が主導して民間事業者との協調関係を構築して研修事業を実施する例もみられた。県内でも地域内での森林組合のイニシアティブのあり方によって民間事業者との関係に差異があることが、「緑の雇用」事業にも反映していることがうかがわれた。

OJTの研修内容について、統一したフォーマットが用いられるようになり、訪問単組等ではよく履行されていた。また研修生が「緑の研修日誌」を記録し、指導者らがそのチェックを行う体制がとられていた。これらは研修内容とその効果を把握する上で有効な手段足り得ていると思われた。

他方、今回、あらたな民間事業体を訪問することはできなかったが、採用した研修生すべてが研修途中で離脱

している民間事業体もみられるなど、他にも検討すべき固有の問題点が存在している可能性が高い。